

## Ausgleichszeiträume. Gesetzlich und tariflich

*Irgendwie fängt irgendwann  
irgendwo die Zukunft an  
ich warte nicht mehr lang*<sup>153</sup>

Unbestimmt sang Nena in ihrer und meiner Jugend von einem bevorstehenden Anfang. Erst mit zunehmendem Alter lernte ich, die Spanne danach, zwischen dem Anfang und dem Ende, genauer schätzen.

Das Arbeitszeitrecht betrachtet vor allem Zeitspannen – Schichten,

Pausen, Ruhezeiten. Arbeitgeber dürfen uns mal kürzere und mal längere Schichten anordnen, doch nicht mehr als acht Stunden werktäglich im Durchschnitt. Wir schulden unsere Arbeitskraft meist wochendurchschnittlich, also im Durchschnitt von mehreren Wochen.

Wer es mit der Zeitschuld und mit dem Gesundheitsschutz ernst meint, muss es genau nehmen. Zumindest genauer als Nena: Wann wird dieser Durchschnitt erreicht? Wie wird das gemessen? Wo ist das geregelt?



### Gleitend, fest oder gleich ganz flexibel

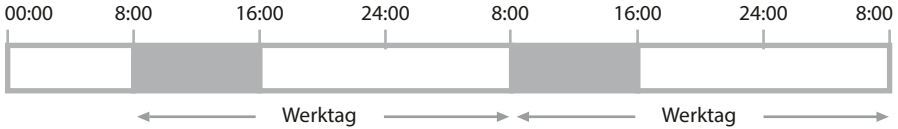
Beginnen wir im Kleinen, mit dem Tag.

[ArbZG] § 3 Arbeitszeit der Arbeitnehmer

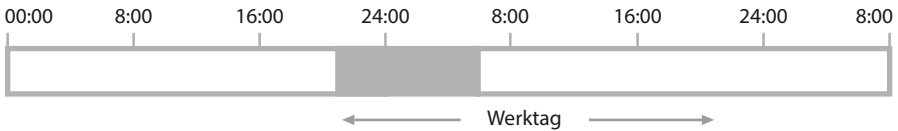
Die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.

<sup>153</sup> irgendwo, irgendwie, irgendwann: FahrenkrogPetersen, Karges, 1984

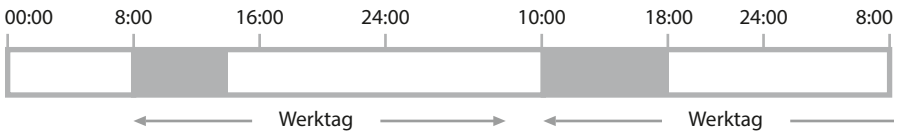
Der Bezugszeitraum des Werktags ist dabei 24 Stunden ab dem individuellen Arbeitsbeginn. Dies ergibt sich zunächst aus der Artikel 3 europäischen Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG, dann aus § 5 Satz 1 ArbZG<sup>154</sup>: Die Ruhezeit schließt sich jeweils an die werktägliche Arbeitszeit an. Damit ist die folgende Anordnung zulässig:



Es wird nicht der Kalendertag betrachtet. Die Ruhezeit muss sich ja nicht an die kalendertägliche Arbeitszeit anschließen. Der Arbeitgeber muss nicht am Ende des Kalendertages um 24 Uhr alle Kolleginnen aus der Nachtschicht nach Hause schicken. Eine Arbeitsschicht über die Datumsgrenze hinweg ist erlaubt:



Der Bezugszeitraum jedes Werktages dauert zwar 24 Stunden. Doch er ist nicht fest. Denn es schließt sich nicht zwingend sofort der nächste Werktag an.



Die Werktage wandern so vorwärts. Sie werden nicht verkürzt oder verlängert. Sie gleiten mit dem wechselnden Arbeitsbeginn.

Anders die Siebentageszeiträume des Artikel 5 der EU-Arbeitszeitrichtlinie. Hier geht es um die wöchentliche Ruhezeit von gesamt 34 bis 35 Stunden. Im deutschen Arbeitszeitgesetz ist dies der Sonntag oder Ersatzruhetag<sup>155</sup>. Binnen sieben Tagen muss dieser freie Tag gewährt werden. Ein Siebentageszeitraum schließt sich dabei unmittelbar an den folgenden an. Es ergibt sich ein Turnus, fest in Lage und Länge<sup>156</sup>.

154 § 5 Abs. 1 Arbeitszeitgesetz: § 5 Ruhezeit – »Die Arbeitnehmer müssen nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben.«

155 § 9 und § 11 Arbeitszeitgesetz

156 Europäischer Gerichtshof Urteil 09.11.2017 – C-306/16

☐ = freier Tag 34 bis 35 Stunden.



## Die wöchentliche Höchstarbeitszeit

Woche für Woche dürfen uns die Arbeitgeber bis zu 48 Stunden arbeiten lassen, an den sechs möglichen Arbeitstagen der Woche jeweils acht Stunden. Mal mehr, mal weniger. Wer länger arbeiten lässt, darf zum Ausgleich an einem anderen Tag nur noch kürzer Arbeit anordnen. Den Gesetzgebern kam es hier bloß auf den Durchschnitt an.

Dies weckt die Fantasien der Arbeitgeber. Erhebliche Massierungen an Arbeitszeit erscheinen möglich. Reicht die vage Ausrede, irgendwann, wenn weniger zu tun ist oder wenn alle Stellen besetzt sind, dann dürfen wir die Freizeit nachholen?

Die EU-Arbeitszeitrichtlinie begrenzt in Artikel 16 den *Bezugszeitraum* auf bis zu vier Monaten. Das deutsche Arbeitszeitgesetz verlängert dies ohne weitere Voraussetzung gleich auf bis zu sechs Monate.

Die gesetzlichen Schutzversprechen bleiben praktisch wirkungslos. Denn zunächst kümmern sich die Betriebsparteien oft nicht darum, diesen Bezugszeitraum in der Lage und Länge festzulegen und zu überwachen. Und in den Kliniken und Heimen, um die wir uns hier sorgen, werden allzu viele weiterhin zu Bereitschaftsdiensten und Arbeitsbereitschaften (Bereitschaftszeiten) herangezogen. Da kreuzen die Arbeitgeber gefährlich nah an der für sie unsichtbaren Höchstgrenze.

Das EuGH hat sie in 2019 aufgeklärt: »Diese Obergrenze stellt eine Regel des Sozialrechts der Union von besonderer Wichtigkeit dar, in deren Genuss jeder Arbeitnehmer als Mindestvorschrift zum Schutz seiner Sicherheit und seiner Gesundheit kommen muss.« Es ist unzulässig, einem Arbeitnehmer etwa in der zweiten Hälfte eines festen, sechsmonatigen Bezugszeitraumes sehr viel Arbeitszeit aufzubürden, und zu Beginn des darauf folgenden mit dieser Massierung so fortzufahren.

Im Ergebnis fordern die europäischen Richter, solche überlangen Ausgleichszeiträume zugleich mit weiteren »Mechanismen« zum Schutz zu koppeln. Der geeignete Mechanismus sei ein *gleitender Bezugszeitraum*. In jeder Woche wird dabei zurück- und vorausgeschaut, wochenweise. In allen einzelnen der sich so über die Zeiträume ergebenden Betrachtungen darf der Arbeitgeber die durchschnittliche Höchstarbeit nicht überschreiten.

In manchen Betrieben wurde – auf Anraten von den Arbeitgebern bezahlten Ar-

beitszeitexperten – eine besonders clevere Regel vereinbart. Der Bezugszeitraum sei individuell und auch in seiner Länge flexibel. Sobald für Beschäftigte gelegentlich der Durchschnitt erreicht würde, die *Nulllinie* durchstoßen, erschließt sich dem Arbeitgeber ein neuer Ausgleichszeitraum, wieder bis zu sechs Monate lang. Als Nulllinie wird hier die zulässige Maximalbelastung verharmlost.

Dieses Konzept erlaubt noch häufiger belastende Arbeitszeitmassierungen als feste Bezugszeiträume. Es ist norm- und europarechtswidrig. Hier werden zum einen am Ende eines überlangen Bezugszeitraums sehr viele Stunden aufgebürdet, zum anderen werden gerade so weitere Massierungen am Anfang des Folgenden möglich. Dies widerspricht zudem den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die menschengerechte Gestaltung der Arbeitszeit.

## Nachtarbeit!

Wir brauchen all diese Verwirrung nicht. Uns reicht der schnelle Blick ins deutsche Arbeitszeitgesetz.

### § 6 Nacht- und Schichtarbeit

(2) Die werktägliche Arbeitszeit der Nachtarbeitnehmer darf acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn abweichend von § 3 innerhalb von einem Kalendermonat oder innerhalb von vier Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.

Diejenigen, um die wir uns wegen ihrer vielen und überlangen Schichten sorgen, sind in aller Regel Nachtarbeitnehmer. Sie fallen unter diesen besonderen Schutz.

Das Gesetz stellt zwei Optionen zur Auswahl.

- Fester Ausgleichszeitraum. Die kalendermonatliche Betrachtung ist betriebspraktisch einfach. Am Ende eines jedes Monats wird die gesamte Arbeitszeit aufsummiert und gegen die höchstzulässige saldiert. Dazu wird je Kalendertag je 6,86 Stunden veranschlagt (48 Stunden durch die sieben Wochentage). Urlaubstage, Arbeitsunfähigkeit und Feiertage kürzen zuvor die Anzahl der Tage im Kalendermonat.
- Gleitender Ausgleichszeitraum. Woche für Woche, ausgehend vom Montag als Wochenanfang, werden die Arbeitsstunden der 21 zurückliegenden Tage und die 7 vorausliegenden aufsummiert. Es dürfen so nicht mehr als 192 Stunden werden (noch gemindert um 6,86 Stunden je Urlaubstag, Arbeitsunfähigkeit und Feiertag).

## Vertragliche Zeitschuld (TVöD, TV-L und Nachfolger)

Die »regelmäßige Arbeitszeit« ist deutlich kürzer als die gesetzliche Höchstarbeitszeit. Es handelt sich um die Arbeitsstunden, für welche die Arbeitgeberin das monatliche Tabellenentgelt schuldet. Die Tarifparteien überlassen es dem Arbeitgeber, diese regelmäßige Zeitschuld unregelmäßig zu verteilen. Die Menge ist ebenfalls nur wochendurchschnittlich abzufordern.

Die Tarifparteien öffnen den Zeitraum zur Erreichung dieses Durchschnitts in § 6 Abs. 2 TVöD recht weit. Die Regelungsmöglichkeiten der Betriebsparteien reichen von einer Woche bis (theoretisch) hin zur Dauer des Arbeitsverhältnisses. Für Beschäftigte, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, kann ein längerer Zeitraum festgelegt werden. Das kann nur dann erfolgen, wenn die Wechselschicht oder Schichtpläne einen Zeitraum von mehr als einem Jahr umfassen und aus diesem Grunde die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit innerhalb eines Jahres nicht erreicht werden kann. Bei kürzer laufenden Schichtplänen kommt das nicht in Betracht.

Im konkreten Betrieb des Gesundheits- und Sozialwesens legen die Pläne überwiegend die Arbeitszeit von Schicht- und Wechselschicht-Leistenden fest. Diese Schichtpläne könnten einen Zeitraum von mehr als einem Jahr überspannen. Tatsächlich aber werden deutlich kürzer laufende Schichtpläne über vier oder sechs Wochen festgelegt. Oder – abweichend vom Wochenbezug des § 6 Abs. 1 TVöD – kalendermonatlich.

Die Schichtpläne für Schicht- und Wechselschichtarbeit-Leistende bilden zugleich deren »Schichtplanturnus« im Sinne des § 7 Abs. 8 c TVöD. Uns interessiert hier die Feststellung der Rechtsvoraussetzung:

Ein den Zeitraum etwa eines Jahres umspannender Schichtplanturnus käme also allenfalls infrage, falls dieser Plan für diesen gesamten Zeitraum erstellt / ausgeplant wird. Doch in der Praxis beabsichtigt keine der Betriebsparteien, die Schichten für einen zwölfmonatigen Zeitraum im Voraus festzulegen. Im Gegenteil: Die Betriebsparteien streiten bereits, ob der Arbeitgeberin die Festlegung der Schichten bis zum Ablauf des Vormonats zumutbar ist.

§ 7 Abs. 8 c TVöD konkretisiert für den durch ungewöhnliche Arbeitszeiten besonders belasteten Beschäftigten-Kreis eine Sonderregel. Diese betrifft die Rechtsvoraussetzung und auch den Ausgleich von planmäßigen Belastungen durch schwankende Heranziehungen. Arbeitsstunden entstehen hier in einer der beiden Alternativen als vergütungspflichtige Überstunden, falls sie

›bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Schichtplanturnus nicht ausgeglichen werden.«

Der Schichtplanturnus wird so zu einem Ausgleichszeitraum der regelmäßigen Arbeitszeit. § 7 Abs. 8c gestaltet damit für eine besondere Fallgestaltung, Schicht- und Wechselschichtarbeit, den Ausgleichszeitraum des § 6 Abs. 2 TVöD aus. Die Betriebsparteien legen den Schichtplanturnus (Dienstplan) in Lage und Länge fest. Und damit zugleich den Bezugszeitraum für die Durchschnittsermittlung.

Dieses Tarifverständnis teilt der 6. Senat des BAG:

›Doch geklärt haben wir, was auf gar keinen Fall geht, nämlich, dass man hergeht und behauptet, im vorausgehenden Turnus hattest Du Minusstunden, deshalb entstehen hier im laufenden keine Überstunden. Oder umgekehrt – in diesem Turnus hattest Du Überstunden, im nächsten bist Du unterplant, deshalb entfällt die Überstundenvergütung. Überstunden in einem Schichtplanturnus können nicht mit Unterstunden in einem davor oder danach liegenden Schichtplanturnus ›verrechnet‹ werden. Jeder Schichtplanturnus ist für sich zu betrachten. Das ergibt sich aus Randnummer 38 unserer Entscheidungsbegründung. Danach sind Soll und Ist am Ende eines jeden Schichtplanturnus abzugleichen.«

Der Bezugszeitraum ist die Zeitspanne, bis zu deren Ablauf sich Stundenschwankungen spätestens auszugleichen haben. Es macht gerade das Wesen eines solchen Ausgleichszeitraumes aus, dass keine Überträge aus vorhergehenden Zeiträumen betrachtet werden, ebenso wenig die nachfolgenden Zeiträume. Diese wesentlichen Kriterien erfüllt aufgrund § 7 Abs. 8 c TVöD jeder einzelne Schichtplanturnus. Jeder Schichtplanturnus wird zugleich Ausgleichszeitraum im Sinne § 6 Abs. 2 TVöD.

§ 10 Abs. 3 TVöD (in Verbindung mit § 8 Abs. 1 Satz 4 und 5) öffnet wiederum die einzige Alternative zur Vergütung:

»Auf das Arbeitszeitkonto können Zeiten, die bei Anwendung des nach § 6 Abs. 2 festgelegten Zeitraums als Zeitguthaben oder als Zeitschuld bestehen bleiben, [...] gebucht werden. [...] Die/Der Beschäftigte entscheidet für einen in der Betriebs-/ Dienstvereinbarung festgelegten Zeitraum, welche der in Satz 1 genannten Zeiten auf das Arbeitszeitkonto gebucht werden.«

## Vertragliche Zeitschuld (AVR.DD, BAT-KF)

Die Kirchen haben sich hier einen Schatz an Möglichkeiten der Flexibilisierung zusammengeraubt. Sie erweitern den Bezugszeitraum der vertraglichen Zeitschuld auf das Kalenderjahr. Im Folgeschritt entgrenzen sie dann dieses Jahr. Die Arbeitgeber dürfen bis 150 unbezahlt vorweg abgeforderte »Plusstunden« oder 50 nicht benötigte »Minusstunden« in das folgende Kalenderjahr übertragen. Dort mischen die Vorgesetzten diese Überträge unter die neue Zeitschuld.

## Mitbestimmen!

Die Festlegung von Länge und Lage aller Bezugs- und Ausgleichszeiträumen unterliegt der zwingenden Mitbestimmung. Dies gilt für die gesetzlichen Spannen genauso wie für die vertraglichen.

Die Schichtplan-Fibel stellt darum einige Muster für betriebliche Vereinbarungen bereit: <https://t1p.de/bezugszeitraeume>

 [www.ausgleichszeitraum.schichtplanfibel.de](http://www.ausgleichszeitraum.schichtplanfibel.de)

## The End

*Dies ist das Ende, meine Einzige, das Ende  
all unserer ausgefeilten Pläne, das Ende  
von allem, was besteht, das Ende.  
Keine Sicherheit oder Überraschung, das Ende.*

*Jim Morrison, The Doors, 1967*

